

令和6年度 第2回青森地域職業能力開発促進協議会 議事録概要

日時：令和7年度3月6日（木）14：00～16：00

会場：青森合同庁舎 4階共用会議室

◇青森県地域職業能力開発促進協議会委員（以下「委員」という。）

◇青森県：青森労働局：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構青森支部 事務局（以下「事務局」という。）

1. 議 事

(1) 公的職業訓練の実施状況について

事務局より【資料1～4】1ページから32ページについて説明。

(2) 令和7年度青森県職業訓練実施計画（案）について

事務局より【資料5】33ページから46ページについて説明。

(3) 令和7年度公的職業訓練効果の把握・検証分野について

事務局より【資料6】47ページから56ページについて説明。

(4) 教育訓練給付制度における地域ニーズを踏まえた指定講座の拡大について

事務局より【資料7】57ページから72ページについて説明。

(5) その他、意見交換

① 青森キャリア形成・リスクリング支援センター委員より【資料8】73ページから84ページ「令和6年度キャリア形成・リスクリング推進事業実施状況について」ご説明。

② 青森職業能力開発短期大学校（オブザーバー）より【資料9】85ページから88ページ「ポリテクカレッジ青森が実施する人材育成等」ご説明。

2. 各委員等の質疑応答等

【(1)公的職業訓練の実施状況について】

◇委員

ご説明の方、ありがとうございました。勉強になりました。

【資料2】15ページ、これは県の訓練校の表だと思いますけれども。青森・弘前・八戸・むつというふうにございまして、やはり学校によって相当入校者数の充足率が違うなというのが、まず最初に気になりました。

弘前はそれなりに埋まっているのかなという感じなのですが、青森、八戸はあまり数値が、特に八戸は、以前、相当入校者といえますか応募者数が多かったような気がするのですが、現在ですと自動車整備科のところは充足している感じなのですが、他の方は相当厳しい状況があります。

入校者の若い方の相当人口が減少してきているということもありますが、何かその辺り、最近の傾向といえますか、なかなか難しくなっている状況について情報等ございましたらお知らせ願います。

◇事務局

やはり八戸を見ていただくと、非常に自動車以外のところは応募状況が少なくなっています。来年度の入校生につきましては、現時点で機械加工科が4名で、自動車整備科が25名で、総合設備科が4名で、スマートFA技術科が7名で、溶接施工科が0名ということで、引き続き3月末まで学生募集をしているのですが、若干増えている傾向はありますが、やはり全体的に低いという状況は変わらないところではございます。

先ほど委員の方からお話があったとおり、やはり進学率、大学で言えば4割以上が大学進学状況ですし、さらに少子化というところでまた色々な専門学校さんもございますし、ものづくり離れというところもございますし、SNSですとか学校訪問ですとか、あとハローワークへの働きかけですとか、そういったところも含めて活動はしているのですけれども、なかなか伸び悩んでいるというのが実情でございます。

今後につきましては、引き続き学生募集をしていくのですが、さらに県立の高卒2年課程のメリットを前面に出しつつ、地元企業へのPRも含めて、そこから高校または保護者、先生への良い情報のフィードバックといいますか、そういった形で応募者の増加に努めていきたいと考えております。

◇委員

ありがとうございます。新聞報道等によりますと、やはり県内で人手不足がさらに加速化しておりますし、建設業、あるいは卸・小売業、そして運輸も、こういうところが非常に人手不足になっているという中で、職業訓練校さんの果たす役割というのは大きいなと私自身思っておりますので、今後とも引き続きご尽力願えればと思います。

◇委員

全体、数字を見てかなりの方がお気づきだと思いますけれども、やはり全体的に人が足りないというのがかなり鮮明に出ているかなという気がしました。

【(2)令和7年度青森県職業訓練実施計画（案）について】

◇委員

前回の私の提言を踏まえていただいて、SNSの活用を入れるということでご検討をいただき、大変ありがとうございます。

それとちょっと別に確認というかお願いをしたいのですが、35ページで、7年度の実施方針のところで、令和5年度の実施状況、分析という形で①から⑤までの課題を抽出されているのですが、これは、6年度はまだ固まってないからという形で、5年度の実績確定値を踏まえてこのような課題を抽出されているかと思うのですが、6年度においても、かなりほぼ終了時期にかかっているということも踏まえて、確定値ではないにしろ3分の2以上終わっている時期でありますので、6年度の状況を、まあ5年度と同じだったら同じでもいいのですが、6年度の状況は暫定の結果ではあるが、6年の状況も踏まえるとこういうような同じような課題になるのか、もしくはプラスアルファが出てくるのかということで、次回でもいいのですが6年度、当該年度の途中の状況も踏まえて計画を立てるべきなのではないかなと思いました。

全国の作りもそうなのはいるのですが、確定値しか使わないというのは、やっぱりタイムラグが

あるというか、6年度において大幅に変わることはないにしても、もし変わらないのであれば6年度も同様の状況が見られるとか、そういうようなことをプラスアルファしていければいいのかなと思いました。意見でございました。

◇事務局

ご意見、ありがとうございます。入校状況におきましては、リアルタイムで把握ができて、今年度については求職者支援訓練を含めて好調な部分はあるのですが、就職のところはどうしても今年の9月でないと固まりきれないというところがありまして、中央の方に倣って5年度の部分で分析をしてしまったのですが、来年度におきましては、直近の部分、資料にも令和6年度の部分の結果もついておりますので、その辺を含めて分析をしてご提案を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

◇委員

私も35ページのこの令和7年度の公的職業訓練実施方針、ここの①から⑤があって、その①、②、⑤、特に①、応募倍率が低く就職率が高いといったこれは、これは賃金の問題じゃないですかという話になってきますね。だから訓練でやったとしても、応募率が低いということ、就職率が高い、これは需要と供給の話で、これは賃金が低い。

今度は、問題は②で、デジタル関係で応募倍率が高く就職率が低いと。委託でやった場合は高水準で、支援訓練の方は応募倍率、就職率とも低調であると。ここ、応募倍率が高い、就職率が低いといったここは結構難しい問題で、レベル、あるいは教育の内容が低いというのが一つですね。応募倍率が高い、そして就職率が低いというのは教育レベルが低い。もう一つ考えるのは、今度は高くなると東京に行くと。これも考えられますね。

ですからどの辺のレベルの教育をやるのがデジタル関係の就職率、地元の就職になるか。レベルが高くなれば、もっと賃金の高い方に流れると思うのですが。私の印象とコメントです。介護の方は賃金が低いということですね。

◇事務局

まさしく①の応募倍率が低く就職率が高いというところは、介護、人手不足分野というところであり、後ろの方にも少し付けておりますけれども、【参考資料2】でございます。36番の介護サービスの職業従事者というところで、新規の求人倍率が5.15倍なのです。有効求人倍率も3.46倍ということで。賃金の方は、だんだんと上がってはきてはいるのですが、まだまだ厳しい状況ではあるというところで、委員がおっしゃるとおり、そういったところで待遇の改善も図っていかねばならないのだろうと思っております。

デジタル人材の部分に関わっては、これも同じ資料にはなるのですが、情報技術の新規求人倍率は1.65、有効求人倍率は0.73というところで、こちら有効求人倍率まだまだ高い状況ではなくて、ニーズはあるあると言われているのですが、まだ受け皿的なところはしっかりしていないというところでもあります。

そしてまた委員のお話のとおり、非常に高いスキルの方は今度は県外の方に目を向けるというところも、確かにそういうふうなご意見もありますので、そういうところ、実際に我々就職の集計とかしても、ちょっとジレンマを感じるようなところではあります。以上です。

◇委員

どうしても離職者向けの公的職業訓練ですので、市場状況を反映するというのはやむを得ないかなという気はします。

【(3) 令和7年度公的職業訓練効果の把握・検証分野について】

◇委員

公的職業訓練効果の検証ですから、効果をどのように検証するかというとヒアリング、3人、各コースの対象者ヒアリングとありますけれども、受講者アンケートという形で資料としてデータ化した方がいいじゃないかなと思います。ヒアリングでそれをどのように資料としてまとめるかというのは、なかなか解釈する人によってもいろいろですので、データ化するということが一番だと思います。

それと効果検証といったら、その分野に対して有効求人倍率が結果としてどうだったか、就職率、そこが一番の検証だと思いますけれども、いかがでしょうか。

◇事務局

参考資料を開いていただきたいと思います。【参考資料 7】49 ページからになりますけれども。実はヒアリング内容といいますかアンケートの内容が、この厚生労働省が定めている実施要領の方で策定といいますか規定をされておりまして、50 ページの(2)の内容についてヒアリングもしくはアンケートを実施しなさいということになっております。

訓練実施機関については訓練実施にあたって工夫している点だとか、あと訓練修了者へのヒアリングにつきましては訓練内容のうち就職に役立ったものだとか、あまり活用されなかったものだとか、訓練修了者を採用した企業については訓練により得られたスキルのうち採用後に役立っているものだとかというところで決めておりまして、それに基づいて訓練修了した時にアンケートの方を付し、必要であればご連絡をしてその内容を詳しくお聴きをしてということで。第1回目の協議会にはこういうふうな形でレポートにまとめまして、各委員の方にご議論をいただいているところでございましたので。この手法に則りつつ、委員の御発言の方も参考にしながら取り組んでまいりたいと思っております。

【(4) 教育訓練給付制度における地域ニーズを踏まえた指定講座の拡大について】

◇委員

今、説明いただいた 66 ページの⑧番、令和6年度の地域ニーズの東青・津軽地域。仕事終わりでも利用しやすいようなオンデマンド型の授業も増やしてほしいという要望があるのですが。これは本当に私的意見なのですが、やっぱり子育てをしている人であるとか、実際に働いている方であるとか、やっぱり時間がなかなか取りづらいという中で、工面というか、そういう授業を受けるのもなかなか制約があるという中で、このオンデマンド型でパソコンを使ってやるのは非常に有効な手段であると思っております。

非常に私事で恐縮なのですが、私の子どもが今、自動車学校に行っておりまして、自動車学校ではほとんどオンデマンド型で、学校に行かなくても実技はまた別ですけど、勉強の方はほとんど

それでとれると世の中は進んでおりますので、是非こういうようなのを増やしていただければと思っております。以上です。

【(5) その他、意見交換】

◇委員

令和 6 年度キャリア形成・リスクリング推進事業実施状況につきまして、【資料 8】73 ページ以降について説明をさせていただきます。それでは次のページ、74 ページの方から進めさせていただきます。

74 ページは前回の会議でも書かせていただいております当事業の行っている内容となっております。簡単に、全国 47 都道府県に支援センターを設置しております、厚生労働省の事業として行っております。本日は青森の支援センターにおける実施状況について、この後、説明いたします。

本事業におきましては、大きくこのキャリア形成、そしてリスクリングに取り組むというところに対して、企業や学校に対する普及と支援、そして個人の労働者に対するキャリア形成やリスクリングの支援という大きな 2 軸で行っております。

それではまずは個人の支援につきまして、次のページ、75 ページに進ませていただきます。75 ページにつきましては、昨年の 4 月から県内のハローワーク及び主にキャリア形成リスクリング支援センターの中で相談コーナーという形で、いつでも労働者の方が自身のキャリアやリスクリングについて相談できる相談コーナーというのを設置して、もうまもなく 1 年になります。以前行っておりました訓練前キャリアコンサルティングのキャリアコンサルティングもこの中に包括して、相談コーナーとして今年度実施をしてきております。

こちらの数字につきましては、訓練前のキャリアコンサルティング及び訓練を受講する・しないに関わらず、自身がキャリアを相談したいという方がいらっしゃったキャリアコンサルティングの実施数となっております。

ハローワーク青森が 64 と、その他の合計となっておりますけれども、1 月末時点の数字で現在 217 名、県内の方に訓練前及び通常のキャリアのご相談でご利用いただいております。

表の下、少し見えにくいと思うのですが、内訳といたしまして公的職業訓練と一括りになっておりますが 30 名、そして先ほどお話がありました教育訓練の給付指定講座になっております専門実践教育訓練が最も多く 165 名となっております。そのうちほとんどが介護の実務者研修を受けられる方が最も多く、介護系の訓練を受けられる方、この教育訓練給付金を申請して受けられる在職者の方が、医療系も含めると約 133 名ということとなっております。また県内では年度の後半になりますけれども、長期高度人材の育成コースでも 16 名の方がご利用いただいております。

ここまですでに訓練を受けるためにキャリアコンサルティングを受けに来られた方の数なのですけれども、先ほど申し上げました自発的に自身のキャリアについて相談したりですとか、今後のキャリアを考えたいという方は、現在、今年度は県内ですと 6 名となっております、ここはもう少し自身のキャリアを考えたいという方を、潜在的にいらっしゃると思いますので、利用いただけるような普及促進が必要だと考えております。

続きまして 76 ページをご覧ください。76 ページ以降は、先ほどのこの方々のキャリアコンサルティング実施後に行ったアンケートの結果を載せております。オンラインで実施をしておりまして、オンラインを含めると 219 名分となっております。年代はこちらに書かれており、20 代、30

代、40代の方、やはり先ほど申し上げました訓練を受ける方が多いですので、こういった世代の方が多くなっております。

就業状況の真ん中のグラフにつきましても、専門実践教育訓練給付の申請をされる介護の実務者を受けられる方が多いので、在職者の方が4分の3を占めているという状況です。そういった性質もありましてか、性別といたしましては女性の方が多くなっております。

続きまして77ページに移ってまいります。77ページの右側のグラフ、キャリアコンサルティングを受けた感想を伺ったところでございますが、「大変有益」が183名ということで、大半の方が満足いただいているという結果です。

通常、訓練前のキャリアコンサルティングは、私自身もキャリアコンサルタントですので自身もやっているのですけれども、60分から90分ほどお一人に月、実施しています。この事業ではジョブ・カードに事前にご記入いただきまして、訓練の申請にもそのジョブ・カードを添付する形となりますので、ジョブ・カードを完成させつつご自身の自己理解、自分の強みは何かとか、自分は訓練を通じてどんなことを身につけて、訓練で得たらそれを仕事にどう生かしていきたいとか、そういったことを面談の中でお話いただく中で自己理解やこれからのキャリアプランをお話するような流れで面談を行っております。

あまり「有益でなかった」、お一人いらっしゃるのですけれども、自由記述を確認しましたら、「話しやすくてとても良かった。また受けたい」というコメントがありましたので、大きな問題はなかったというふうに感じております。もしかしたら選択を間違えた可能性もあるのですが、引き続き満足度を意識した面談を実施していきます。

続きまして78ページ、79ページは、「面談がどのような点で役に立つと思われましたか」と、そして「キャリアコンサルタントのどのような対応が役に立ちましたか」というところになっております。

こちら、やはり左のグラフでは自身のキャリアの振り返りができるということと、自身の強みや弱みが分かる、そしてキャリアプランを考えるきっかけになるということで、多い結果となっております。

続きまして79ページをご覧ください。「もう一度受けたいと思いませんか」という問いでございます。訓練を受ける方はこれから2年かけて講座を受けたり、1年をかけて講座を受けたりする方が多いですので、やはり資格が取れたらまた受けに来たいですとか、次のステップを考える時に受けに来たいというニーズがあります。このキャリアアップ形成リスクリング相談コーナーは何度でもこの国の事業で無料で面談を受けられるような仕組みになっておりますので、私どもキャリアコンサルタントとしても、いつでもいらしてくださいということをお伝えしております。

そしてリスクリングに役に立つかということについても、なかなかリスクリングという言葉自体まだ一般には浸透しておりませんが、資格の取得ですとか新しい役割、例えば介護の方ですとだんだん管理職とかリーダーになっていくので、そういった求められるレベルになっていきたいとか、非常に学ぶ意欲の高い方も多いですので、そういったことも役立てる相談コーナーをめざしております。

続きまして80ページにまいりたいと思います。ここからはハローワークをご利用されている方に対してジョブ・カードの周知、広報という業務も行っておりますので、その結果についてご説明していきたいと思います。ハローワークの方では主に雇用保険の受給資格者向けの初回の説明会や、青森ですとポリテクセンターさんの訓練の説明会の開催などの場でジョブ・カードのご説明とか、こういった効果があるのかということをご説明するような説明会、あるいは実際にジョブ・カードを書いて

いただくセミナーなどをこれまで開催してまいりました。

その結果が次のページ、81 ページに結果を記載しております。前回の第1回の会議の時以降の数字を11月・12月・1月と載せまして、1月末までの合計、4月からの合計を表で記載しております。

ハローワークの青森・弘前・五所川原・十和田・黒石のところが赤字で、年度の途中からセミナーへ切り替えと記載しているのですけれども、今回、年度のはじめに青森労働局様にご相談とご提案をいただきまして、大変なご協力をいただいて、今までビデオ説明の冒頭でジョブ・カードを5分説明するだけだったような説明会を、実際にいらっしゃっている求職者の方にジョブ・カードを書いていただくような、30分くらいなのですけれども実際書いていただいて、ご自身のことを考えていただくような、講師が目の前でサポートするようなセミナーに切り替えをさせていただきまして、より就職を希望されている方の役に立てるような機会を、今、いただいて実施していただいております。

結果的に、右の一番下、年で、セミナーで808名、今年度は青森県内の方にジョブ・カードを、実際30分という短い時間ではありますがセミナーの中で新たに書いていただく方を増やすことができましたので、来年度以降もより多くの方に自己理解ですとかキャリアプランニングを考えるきっかけを提供していきたいと思っております。

長くなって申し訳ありません、続きまして82ページ、今度は個人ではなく企業や学校に向けての支援となっております。ここには数字は入れておりませんが、今年度も15社程度の企業さん、昨年度よりはちょっと支援数が少ない企業数となっておりますが、企業さんに対してモチベーション向上ですとか離職防止、定着促進のために人材育成をどうしたらいいかと悩まれている企業さんが非常に多い中で、私どもの中ではキャリア支援を提案して、個人のキャリアを考えてもらう機会と会社がやってほしいことをすり合わせていくような機会を作っていきたいと思いますということで、キャリア支援、そしてリスキリングの支援を進めております。

右側に新聞記事を少し載せておりますが、先日、読売新聞さんに初めて私どもの事業を新聞に載せていただきました。読売新聞の方が、帝国データバンクが行ったリスキリング調査の結果を見て、そこから青森県内のリスキリングはどうなっているのかと興味を持ち、その中でリスキリングの支援をしている当事業の取材をしたいということでした。

この記事の左側の下に自発的研修旅行を企業が要支援とありますが、県内の弘果さん、りんごの弘果さんが、今、私どもの事業で実際実にご支援させてもらっているのですけれども、元々リスキリングをしたい社員がいた時に研修旅行で企業さんが費用補助をして、社員がグループでリスキリングをしに社外とか外に勉強をしに行くことに費用補助をするというリスキリング支援をやられていて、そういったことを載せたいということで電話取材をこちらご紹介して、していただいております。

引き続き企業に対するリスキリングの支援、キャリア支援で、県内の人材の定着ですとか、その結果採用もうまくいくといういい循環につなげていきたいと考えております。

83ページには、今まで申し上げましたこれまでの事業を踏まえ、今後の課題を書いております。相談コーナーの認知度の向上と面談の実施の増加、そして企業に対してはより一層人材育成に積極的、あるいは危機感を感じられている企業様への支援を強化していきます。

令和6年度は青森商工会議所様からお話をいただきまして、県内の経営指導員の方、200名に対してこの事業の紹介と人材育成で悩んでいる企業がいた時に、どういうことを指導員がしたらいいかを教えてほしいということで、セミナーもさせていただきました。が、結局まだ効果は1件も出ておりません。引き続き経済団体様とかも連携して、私どもの事業が少しでもお役に立てるようにしていきたいと思っております。

最後になりますが 84 ページ、こちらは来年度の厚生労働省が出された資料、令和 7 年度のキャリア形成リスクリング推進事業の資料です。

先日、ちょうど入札がありまして、私どもの会社の方で令和 7 年度、契約の今、受託予定者となっておりまして、契約できれば 4 月から引き続きセンターを当社の方で運営する予定ですが、赤字のところ新しいところです。4 月以降に訓練を受ける方の新しい融資制度ができるという予定に今なっているそうでして、先ほどありました訓練の融資制度を受ける方向けのキャリアコンサルティングもこの事業で実施していく予定となっております。

また全国で中高年齢層の経験交流、キャリアプラン塾というのを新たに全 47 都道府県で春以降実施していきます。春開催、夏開催、秋開催、冬開催と、4 回募集して、各回定員 10 名、計 40 名、来年度は青森県内で募集をして、中高年ということで 40 代以降の方々にセカンドキャリアを考えていただくような、個人向けの 4 回講座のセミナーを実施する予定となっております。冬講座はオンラインでやろうということで考えておりまして、春、夏、秋は集合開催を予定しております。

長くなりまして申し訳ありません、以上でございます。

◇委員

1 点、質問です。今後、217 名と 15 社というのが頭に残っているのですが。これは青森県の労働市場の規模を勘案して、全国と比べていかなものですか。

実は生活時間の実態調査みると、青森県の自己研鑽にさく時間が全国で最も低かったというのを私、記憶しているのですが。全国の他のところと比べてどのような感じなのか、ちょっとご紹介をいただければと思います。

◇委員

ありがとうございます。まず 75 ページにありました個人の方のキャリアコンサルティングの 217 の方なのですが。一概には言えませんが、全国 47 都道府県の中でいくと下から 5 番目以内のところをずっと推移しておりまして、先ほどの事務局のご説明にも、専門実践の開校の数も青森県は少ない方ですので、やはり開校している学校、専門のスクールとか講座を鑑みれば、さほど大きな乖離はないのかもしれませんが、数としては全国の中で下の方になっております。

続きまして企業の方につきましては、先日の帝国データバンクのリスクリングの取組の全国の中でも全国平均より 3 % ぐらい低いという調査の結果となっておりますし、企業への支援におきましては、昨年度は実は 30 社ほど支援を実施しておりましたので、これにつきましては私どものセンターの動きが足りなかったのかなというふうには感じております。

引き続き様々な新しい企業様を日々訪問して、こういったことの重要性を提案していますので、積極的な行動ですとか経済団体さんとの連携で、15 社の方は増やせると思っておりますので、ここは数字が分からないですが、すいません。

◇オブザーバー

本日は大変貴重なお時間をちょうだいいたしまして、本校の授業の推薦制度、社会人推薦制度につきまして簡単にご紹介させていただきたいと思います。

85 ページですが、本校は五所川原にあるのですが、高度技能者養成訓練、いわゆる学卒者訓練というところで、ここには若年者対象というように記載されておりますが、本校に関しましては高

校を卒業した方はどなたでも入校できるというような学校です。

今までは新卒者をメインに募集活動を行ってきましたが、やっぱり昨今の少子化や理系離れ、こういったところが主な要因かと考えられますが、ここ数年は定員割れが非常に顕著な状況でございます。もっと幅広く広報を行っていく上で、事業主推薦制度、それから社会人推薦制度、こちらを活用して実践技術者の養成、リスクリングを経て新たな分野への就職を目指していただきたいというようにしているところでございます。

そうしましたら次の 86 ページですが、まずは事業主推薦制度、こちらにつきましては実際に仕事につかれています方、在職者を対象にしております。この上の方に書かれていますように、まだ技術的に未熟な社員を育成したい、それから将来の管理者候補として育成したい、こういった目的で事業主様から推薦を受け、入校していただくというようなシステムになっております。こちらは人材開発支援助成金が活用できます。正確に言いますと、活用できる可能性がありますので、賃金や学校経費の助成を受けることができます。

また最近、事業主様から相談を受けているのですが、新入社員の採用時にこの制度を検討しているというところがございます。技術のない普通科高校の高校生でも、2年間、本校で技術を身につけて仕事につくことができる。なおかつ学校の費用は会社持ちで賃金も発生するというような求人募集をすれば応募があるかもしれないというようにお考えいただいております。

続きまして 87 ページですが、社会人推薦制度、こちらについてなんですが、助成金等は利用できないのですが奨学金や授業料の減免制度、こういったものが条件に当てはまれば利用することができるようになっております。

こちらの緑の部分に書いてあるような第2新卒の方、やむを得ず会社を辞めてしまった方、リスクリングを志す方、再チャレンジを志す方、学び直しや新しい分野のものづくりを志す方、地域の企業に貢献したい、こういった意欲を有する方というような方々に対して、ものづくり分野へのキャリアチェンジや、就職を目指していただけるというような制度になっております。

特に都会の企業からUターンされて地元で貢献したいなどの方に対して、より良い条件で就職を目指していただきたいと考えております。短大卒は高卒よりもより良い条件での就職ができます。企業様からも作業者ではなく技術者として採用しているという声もいただいております。このような制度をご利用いただいて、より幅広い方に本校を活用していただきたいと考えております。

どうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

◇委員

ポリテクカレッジさんの説明でございますけれども、特に 86 ページ、事業主推薦制度ということで在職者を対象としたものだということで、在職者のレベルアップといいますかリスクリングといいますか、そういう中で企業としての競争力、生産性向上につなげていくという事業主の思いにつながっていくような制度かなと思っております。

事業主からしますと、いろんな訓練をしていただいて、従業員が別のより条件のいい会社に移るというのがちょっと気になる事業主も少なくありません。そういうところで若干二の足とといいますか消極的になる事業主さんも中にはあろうかと思います。

そういう中で、やっぱり今の会社、勤めているところで直接役に立つような実践的な訓練といいますか、社員のスキルアップというのは大変そういう意味では重要だなと思っております。是非、ポリテクカレッジさんに入校してやる、いわゆる施設内での訓練ということになりますけれども、そこ

に限らずオンラインのカリキュラムを含めたような形、ハイブリッドといいますか、そういう柔軟で幅広い学びの仕方といいますか手段があるような方向に、今後、制度が広がっていったらいいなというふうに思います。

ポリテクカレッジさんに限らず、ポリテクセンターさんも非常にそういうところではオンラインも含めて最近はなかなか従業員の方も時間をとれないし、経営者の方もなかなか一定期間預けるというのは、小さい企業であれば尚更替わりの人がおりませんので。そういう意味ではそういう小さいところでも参加しやすいような柔軟なカリキュラム、選択肢を、今後のことですけれども増やしていく方向で検討していただければありがたいなと思っております。

意見といいますか感想でございます。

◇オブザーバー

大変貴重なご意見、ありがとうございます。我々の方でも、今、ポリテクカレッジという部分にしましてはオンラインというところは、今のところは制度的にはないのですけれども。実際、我々もポリテクカレッジというのは全国に 25 校ありまして、同じようなカリキュラムをやっております。

ですから、そういった部分ではやはり非常にレベルの高い教員が、ある一定の場所で担当してオンラインで授業をしていく、そういったことによって他校の指導員不足というところにも解消につながりますし。

それから五所川原地域という部分に関しては、結構学生さんからお話を聞いても、通いづらいというような実にご意見もありまして。我々の方は寮を完備しているという部分で何とかそういった問題を解消していこうと取り組んでいるところなのですが、よりオンラインにすることによって、今年のこういった大雪、豪雪の部分でやっぱり通えないという状況も実際ございましたし、そういった部分の解消にもつながっていくのではないかと。

大変有効であると考えておりますので、今後は前向きにそういったオンライン、それから従業員の少ない方に対してもこういった制度を是非ご利用していただきたいと考えておりますので、そういった方策等も検討してまいりたいと思います。

大変貴重なご意見、ありがとうございました。

◇委員

質問ですけれども。全体を通して、就職率とか就職とか平均倍率とか、いろいろ出されるのですけれども。公的訓練の就職、これ、前も話したような感じもしますけれども、県内・県外、これが結構違うので、ここで一生懸命やったとしても外に出て行く。効果としてどういう視点からその効果を見ているのか。県内に資する、県外の経済に資する、それともここで訓練して外に行くのであれば、それがどうなのか。

ですから、ここでは就職とか就職率とか出す時に、県内・県外、その辺把握はされておられるのでしょうか。

うちの大学でいえば、経済学部も含めてほとんどが今、6割、7割が外に出るんですね。他の大学がどうかは存じませんが。前は大体 50% ぐらい県内就職していたのですけれど、最近は外に出る状況ですね。

◇事務局

県内就職、県外就職に関わっては、青森県の一部の訓練以外は把握していない状況でございます。あくまでもその訓練を受けられた方の再就職の手段として考えているところでございます。

昨年度、第2回の協議会には訓練修了者の就職状況のマインドだとかをご報告をさせていただいたところでございます。

◇委員

把握はされていないということですね。就職はするけれども、どこに、県内か県外かの把握はないということですね。

◇事務局

青森県の職業能力開発施設につきましては、県内・県外の実就職状況は毎年度把握しております。状況につきましては、全体で、障害者の校も入れて5校あるのですけれども、ざっくり全体でいえば、令和3年であれば県内就職は85%ぐらいです、令和4年で74%、令和5年で82%。今年度につきましても8割以上が、まだ途中でありますが県内就職というところで。

訓練科にもよりますが、やはり県内定着につきましては非常に重要視しているところでございますので、引き続き県内定着を目指した形の職業能力開発を目指していくつもりでございます。

◇委員

ありがとうございます。

◇事務局

青森県の能開校、いわゆる学卒訓練は県外の割合が高い部分がありますが、県内・県外の実就職をしていますが、いわゆる離職者向けの公共職業訓練でございますとか求職者支援訓練については、もう既に拠点が青森県内にある方が受講されているというところもあって、ほぼほぼ県内就職の割合の方がかなり大きいような状況でございます。かえって、県外の方に行かれるという方が非常に少ないような状況でありますので補足をいたします。

3. 結 論

令和7年度青森県職業訓練実施計画（案）については、事務局案のとおり承認される。